



# Välbefinnande på arbetsplatsen

En jämförelse av hur chefer och anställda ser på trivsel på arbetsplatsen

Karolina Stolt

Karolina Stolt

Examensarbete  
Företagsekonomi

2011

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Företagsekonomi
Identifikationsnummer:	3019
Författare:	Karolina Stolt
Arbetets namn:	Välbefinnande på arbetsplatsen – en jämförelse av hur chefer och anställda ser på trivsel på arbetsplatsen
Handledare (Arcada):	Maj-Britt Granström
Uppdragsgivare:	
<p>Sammandrag:</p> <p>År 2000 hade Finland de äldsta arbetstagarna i Europa, vilket leder till att en stor del inom en snar framtid kommer att gå i pension. Detta gör det mycket viktigt att upprätthålla arbetsförmågan bland de anställda. Att ha anställda kostar, bland annat i form av löner och lönebikostnader. Detta betyder att personalens välmående på arbetsplatsen också kan bli en fråga om ekonomi. Syftet med denna studie är att undersöka hur väl arbetsgivares representanters åsikter om trivseln på arbetsplatsen stämmer överens med de anställdas åsikter. Undersökningen utfördes som en kvantitativ intervju i två banker i huvudstadsregionen för att begränsa arbetet både geografiskt och genom att undersöka företag i samma bransch. Sammanlagt 53 personer svarade på enkäten. Två personer djupintervjuades i rollen som arbetsgivarnas representanter. I undersökningen behandlades ämnena samarbete, möjligheter att påverka, jämställdhet och trygghet på arbetsplatsen. Resultatet visar att de frågor de anställda var mest missnöjda med var möjligheten att påverka beslut som angår arbetet och arbetsmiljön, samt att arbetstiderna inte är så flexibla. Det man var mest nöjd med på arbetsplatserna var samarbetet med kollegerna, möjligheten att vid behov få hjälp av kollegerna, möjligheten att umgås med varandra under pauser i arbetet, samt mängden arbete och svårighetsgraden på arbetet. De anställda upplevde att det förekom väldigt lite mobbning och personalen ville sällan stanna hemma från jobbet på grund av andra orsaker än sjukdom.</p>	
Nyckelord:	Personal, trivsel, välbefinnande, personalsatsningar
Sidantal:	50
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Business Administration
Identification number:	3019
Author:	Karolina Stolt
Title:	Well-being at the workplace – a comparison of the employers' and the employees' opinions regarding well-being at the workplace
Supervisor (Arcada):	Maj-Britt Granström
Commissioned by:	
<p>Abstract:</p> <p>In the year 2000 Finland had the oldest employees in Europe, which means that a big part of them will retire in the near future. This makes it very important for the employees to maintain the ability to continue working. Employees cost, an example of the costs is salaries. This means that the well-being on the workplace also can become a question of economy. The purpose with this study is to look into how the employees' and the employers' opinions regarding well-being at the workplace match each other. The study was made as an interview with two banks in Helsinki and Espoo to limit the study both geographically and by studying companies in the same line of business. All together 53 people answered the enquiry and two people were interviewed in the role of representatives for the employers. In the survey the topics co-operation, possibility to affect, equality and safety at the workplace. The results show that the things the employees were the most dissatisfied with were the possibility to affect decisions regarding the work and the work environment, and the fact that the working hours weren't so flexible. The things the employees were the most satisfied with were the co-operation with fellow co-workers, the possibility to get help from the colleagues, the possibility to socialize during breaks and the workload and the level of difficulty in the work. The employees felt that they witnessed very little bullying and seldom wanted to stay home from work for other reasons than illness.</p>	
Keywords:	employees, well-being, investments in employees
Number of pages:	50
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

# INNEHÅLL

<b>1 INLEDNING .....</b>	<b>6</b>
1.1 Kostnader som följd av att de anställda mår dåligt .....	7
1.2 Problemområde .....	8
1.3 Syfte .....	9
1.4 Metoder .....	9
<b>2 VÄLMÅENDE PÅ ARBETSPLATSEN .....</b>	<b>10</b>
2.1 Samarbete .....	10
2.2 Jämställdhet .....	12
2.3 Påverkan .....	12
2.4 Trygghet .....	14
2.5 Övriga faktorer som påverkar trivseln .....	15
<b>3. EMPIRISK UNDERSÖKNING .....</b>	<b>16</b>
3.1 Undersökningens uppläggning .....	16
3.2 Genomförande .....	17
3.3 Resultat .....	18
3.3.1 <i>Samarbete</i> .....	18
3.3.2 <i>Jämställdhet</i> .....	19
3.3.3 <i>Möjlighet att påverka</i> .....	20
3.3.4 <i>Trygghet</i> .....	22
3.3.5 <i>Övrigt</i> .....	23
<b>4 DISKUSSION OCH SAMMANFATTNING .....</b>	<b>24</b>
<b>KÄLLOR .....</b>	<b>27</b>
<b>BILAGOR .....</b>	<b>29</b>

## FÖRORD

Jag vill rikta ett stort tack till alla de som hjälpt mig med det här arbetet på ett eller annat sätt. Jag vill först och främst tacka min handledare Maj-Britt Granström som haft så otroligt mycket tålamod med mig, kommit med värdefulla kommentarer och uppmuntrat mig att skriva arbetet.

Jag vill tacka alla som så välvilligt deltog i min undersökning och möjliggjorde den här undersökningen.

Sedan vill jag tacka hela min familj som funnits där för mig på olika sätt; stött mig när det känts jobbigt, hjälpt mig med det tekniska, kommit med fina tips och kommentarer och fått mig att tänka på helt andra saker, för det behöver man också göra ibland. Jag vill också tacka mina vänner för alla de gånger de fått mina tankar att vara någon annanstans en stund.

Ett alldeles speciellt tack vill jag rikta till min mamma som har varit ett enormt stöd för mig under den här processen. Utan henne hade det här inte varit möjligt.

Jag vill också rikta ett stort tack till min sambo som stött mig och stått ut med mig under den här tiden, det kan inte ha varit lätt!

Helsingfors i december 2011

Karolina Stolt

# 1 INLEDNING

Personalen sägs vara företagets viktigaste resurs och de anställda blir allt viktigare i en tid då de åldersklasser som är aktiva i arbetslivet blir allt mindre. Detta gör att det är mycket viktigt för företagen att ta hand om de anställda. Det psykiska välbefinnandet har fått en större betydelse eftersom arbetet har blivit mer påfrestande på grund av förändringar både i samhället och i arbetslivet. År 2000 hade Finland de äldsta arbetstagar-  
na i Europa, (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 5) vilket leder till att en stor del inom en snar framtid kommer att gå i pension. Detta gör det mycket viktigt att upprätthålla arbetsförmågan bland de anställda. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 5) Att ha anställda kostar, bland annat i form av löner och lönebikostnader. Detta betyder att personalens välmående på arbetsplatsen också kan bli en fråga om ekonomi, hur mycket mer man har råd att satsa på det.

En arbetsplats är inte bara en byggnad med möbler och arbetsredskap. Den är en helhet, en organisation, som byggs upp genom interaktion. Nuförtiden deltar de anställda i förhandlingar och blir en del av interaktionen på arbetsplatsen. Arbetsplatsen, verksamheten och de sociala relationerna betyder olika saker för de anställda. En del har större makt och har lättare att föra fram sina förslag och få dem förverkligade än andra. De anställdas intressen varierar också mycket. Omgivningen på arbetsplatsen påverkar dessa intressen och genom interaktionen på arbetsplatsen kan de också förändras. (Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö. 2008, s. 20)

De anställda är företagets främsta tillgång (Tiensuu 2004 s. 16). Utgångspunkten för att leda en verksamhet bör vara de anställdas motivation, eftersom den påverkar verksamhetens effektivitet. (Flach 2006 s. 187) Det finns ett tydligt samband mellan produktiviteten och trivseln på arbetsplatsen. På företag där produktiviteten är hög trivs de anställda bättre och vice versa. En högre produktivitet förbättrar trivseln, vilket i sin tur höjer produktiviteten. (Tiensuu 2004 s. 24) Ledningen på arbetsplatsen måste vara positivt inställd till att främja välbefinnandet och se till att det finns resurser till det. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 10)

Arbetsförhållandena och innehållet i arbetet påverkas starkt av trivseln och motivationen och av attityden till arbetet. Det är viktigt att arbetet känns meningsfullt, att man känner ett ansvar för arbetet och att man har kännedom om hur arbetet påverkar resten av verksamheten. (Flach 2006 s. 74) En anställd som känner sig motiverad, tillfredsställd på arbetsplatsen och som presterar bra är mer sällan frånvarande än de som känner sig omotiverade och otillfredsställda. (Flach 2006 s. 75)

För att vara engagerad i sitt arbete behöver individer tydliga mål för sitt arbete (Flach 2006 s. 71) Det är relevant att förväntningarna och målen är realistiska, eftersom de bäst inverkar på motivationen då. Orealistiska mål leder till frustration och sämre motivation, vilket i sin tur resulterar i ett sämre utfört arbete. (Flach 2006 s. 77)

## **1.1 Kostnader som följd av att de anställda mår dåligt**

I en artikel i Kauppalehti den 2 mars 2011 skriver Olli Herrala att kostnaderna orsakade av att de anställda mår dåligt på arbetsplatsen enligt forskaren Guy Ahonen på Arbetshälsoinstitutet har stigit drastiskt, den årliga kostnaden är 24-30 miljarder euro. Kalkylen baserar sig på lönekostnader och arbetskraftskostnader. Den officiella strävan är att arbetstagare skulle pensioneras vid 65-års ålder, men i verkligheten är medelåldern för att pensioneras 58 år. Det innebär att varje arbetstagare i medeltal går o pension sju år för tidigt och i Finland går sammanlagt ungefär 500 000 arbetsår förlorade årligen. Den årliga kostnaden förorsakad av för tidiga pensioneringar uppgår till cirka 24 miljarder euro. Dessutom uppgår kostnaderna för sjukfrånvaron och olycksfall i arbetet sammanlagt till omkring fyra miljarder. Pengarna som går förlorade skulle enligt Ahonen kunna användas på ett mycket bättre sätt, summan är så stor att den skulle räcka till för att täcka pensionsutgifterna i Finland ett helt år. Till och med en liten minskning av kostnaderna skulle innebära stora inbesparingar, en minskning på en procent av kostnaderna på 30 miljarder skulle betyda en inbesparing på 300 miljoner euro. (Herrala 2011)

Även andelen unga personer som går i förtidspension på grund av arbetsoförmåga ökar. Årligen utesluts tusentals personer under 35 år ur arbetslivet. Därför vore det viktigt att arbetslivet förändrades så att de anställda vill, får och kan arbeta ända till pensionsåldern. Förbättrade arbetsförhållanden resulterar både i förhöjd produktiviteten och sänkta arbetskraftskostnader. Enligt Arbetshälsoinstitutet finns det flera effektiva sätt för att förbättra arbetsförhållandena; deltidsarbete, förkortad arbetstid och flexibla arbetstider. Om dessa medel tillämpas kan en anställd fortsätta arbeta även efter 63-års ålder även om han eller hon känner sig stressad i arbetet. Årligen satsas i Finland ungefär två miljarder euro på att främja välbefinnandet på arbetsplatserna. Enligt Ahonen är det alldeles för lite; genom att systematiskt investera i välbefinnandet kan avkastningen vara tiofaldig. (Herrala 2011)

Med tanke på de stora kostnaderna det medför att de anställda mår dåligt och lämnar arbetslivet tidigare än man kunde hoppas är det väldigt viktigt att fundera över hur man kunde förhindra att de anställda lämnar arbetslivet och förbättra välbefinnandet på arbetsplatserna. Detta motiverar att skriva om detta viktiga och aktuella ämne.

## **1.2 Problemområde**

Det blir allt viktigare att satsa på sin personal, eftersom den är en av de viktigaste resurserna inom företaget. Man kunde tänka sig att en personal som trivs på sin arbetsplats och mår bra arbetar mer effektivt och gör ett bättre resultat. Man kan också fundera om det finns ett samband mellan mängden resurser som satsas på personalen och hur bra de anställda mår och trivs på arbetet. Vi upplever nu ett ekonomiskt läge där det är aktuellt med nedskärningar på många arbetsplatser och detta kan leda till en sämre stämning bland de anställda. Det talas också mycket om utbrändhet och stress bland anställda, vilket är ett tecken på att de mår dåligt. För att förebygga detta är det viktigt att i tid fundera över hur personalen verkligen mår. Tidigare har man kanske inte diskuterat så mycket om personalens välmående, men med tanke på att en stor del av dagen används till arbete är det en mycket viktig och aktuell fråga.



### **1.3 Syfte**

Syftet med arbetet är att undersöka hur väl chefernas åsikter om trivseln på arbetsplatsen stämmer överens med de anställdas åsikter. Arbetet koncentrerar sig på företag inom bankbranschen. Arbetet ger företagen en bild av vilka områden man borde satsa mera på för att förbättra trivseln på arbetsplatsen.

### **1.4 Metoder**

Undersökningen kommer att vara kvantitativ och kvalitativ och ske genom att frågeformulär (se bilaga 11) skickas ut till de utvalda företagen. De anställda kommer att svara på formuläret bestående av 31 frågor gällande samarbete, jämställdhet, möjligheter att påverka och trygghet. Arbetsgivares representanter kommer att intervjuas (intervjufrågorna finns i bilaga 12) för att det sedan ska vara möjligt att jämföra svaren med de svar enkäterna ger.

Kvantitativa undersökningar kan användas endast för att få svar på frågor som hur mycket och hur många, medan kvalitativa undersökningar kan svara på frågor som varför och hur. En djupintervju är längre än intervjuer som görs i samband med kvantitativa undersökningar och har en flexibel och öppen dialog. (Djupintervju) En kvantitativ undersökning samlar in data som sammanfattas i statistisk form (Kvantitativ metod 2011).

För den här undersökningen passar det bäst att använda en kombination av båda metoderna. För att samla in data om många personer passar det bättre att använda sig av den kvantitativa metoden, men för att få mera djup och flera åsikter av arbetsgivarnas representanter fungerar den kvalitativa metoden bättre. Frågorna byggs kring samma ämnen för både arbetsgivares representanter och de anställda.

I undersökningen kommer arbetsgivares och de anställdas svar att jämföras enligt de olika områdena. Skulle det uppkomma stora skillnader i enskilda svar kommer de också att tas upp närmare. Åldersgrupper och kön kommer inte att jämföras, endast ifall att betydande skillnader visar sig. Företagen kommer inte att jämföras med varandra på något sätt och företagens namn kommer inte att framträda i arbetet. På grund av den konfidentiella informationen som kommer fram i intervjuerna kommer de transkriberade intervjuerna endast att lämnas in till handledaren och sakgranskaren för arbetet och inte publiceras.

Undersökningen kommer att basera sig på material från två banker i huvudstadsregionen för att begränsa arbetet både geografiskt och genom att undersöka företag i samma bransch. Sammanlagt kommer 53 personer att svara på enkäten och två personer kommer att intervjuas i rollen som arbetsgivarnas representanter.

## **2 VÄLMÅENDE PÅ ARBETSPLATSEN**

Det är mycket viktigt att de anställda på ett företag mår bra. En god och trygg arbetsmiljö, känslan av gemenskap, smidigt samarbete och möjligheten att utvecklas inom sitt arbete är faktorer som gör att både sjukfrånvaron och personalkostnaderna minskar samt att produktiviteten ökar. (Social och hälsovårdsministeriet.2000, s. 6) De anställda kan också börja tvivla på sina arbetsuppgifter och konflikter kan uppstå då personalen mår dåligt på arbetsplatsen. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 8)

### **2.1 Samarbete**

Ett vanligt problem som leder till andra problem är att samarbetet på arbetsplatsen inte fungerar. Med det menar man samarbetet mellan anställda, mellan anställda och förmän och inom ledningen. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 13)

Den som trivs på sin arbetsplats och känner sig som en del av gemenskapen där kan känna en större lust att arbeta och tycker att det är lättare att be om hjälp av förmän och medarbetare. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 8) Den som känner sig utanför och inte trivs så bra kan på motsvarande sätt känna mindre lust att arbeta och uppleva att tröskeln att be om hjälp är högre. Möjligheten att få hjälp vid behov både av förmän och av medarbetare stärker gemenskapen på arbetsplatsen, vilket gör att man blir mera motiverad till att arbeta. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 7)

Det är relevant att gå igenom introduktionsrutinerna på arbetsplatsen för att de skall fungera så bra som möjligt. En nyanställd som inte direkt anpassas till arbetsuppgifterna och arbetsmiljön känner sig osäker och trivs inte och får en negativ inställning till arbetsplatsen, vilket kan leda till att personen i fråga bestämmer sig för att avgå. (Flach 2006 s. 80)

För att förbättra välbefinnandet på arbetsplatsen finns det många åtgärder arbetsgivaren kan ta till. Det är viktigt att diskutera de problem som förekommer, vilket också främjar samarbetet mellan anställda och förmän. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 10) När problem uppkommer är det viktigt att börja med att fundera på om samarbetet på arbetsplatsen fungerar. Även informationsflödet mellan olika nivåer på arbetsplatsen påverkar samarbetet. Om samarbetet på en arbetsplats inte fungerar leder det ofta till andra problem och påfrestningar. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 13) Samarbete i form av att de anställda kan påverka både sina arbetsförhållanden och sitt arbete gör att personalen är i fokus, något som är mycket viktigt då man försöker förbättra det psykiska välbefinnandet på arbetsplatsen. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 5) Samarbetet är också viktigt eftersom det kan vara svårt att möta problem med det psykiska välbefinnandet på arbetsplatser. Samarbetet gör det enklare att definiera problemen och åtgärda dem. Problemen måste kunna ses både ur arbetstagarnas och ur arbetsgivarens perspektiv. (Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö. 2008, s. 19)

Det är väldigt viktigt att informationsflödet på arbetsplatsen fungerar. En anställd som har den information som krävs för arbetet känner sig tryggare, är mer välvilligt inställd till att ta ansvar och gör färre fel. Det är lättare att acceptera förändringar om man är välinformerad om dem (Bogislaus 1997 s. 132), därför skall arbetsgivaren informera de anställda om förändringar snarast möjligt (Bogislaus 1997 s. 133). Informationen är en tillgång och därför är det viktigt att fundera över hur informationsflödet bäst fungerar (Bogislaus 1997 s. 132). Personalen skall också ha tillgång till information om vad som händer på företaget, exempelvis att en ny produkt skall lanseras, kundernas åsikter om produkter och tjänster och kommande förändringar. Chefen samlar de anställda till möten där informationen ges. (Bogislaus 1997 s. 134). Även andra kanaler kan användas för att delge informationen, till exempel olika elektroniska kanaler, men den muntliga informationen kan inte ersättas av dessa (Bogislaus 1997 s. 135).

## **2.2 Jämställdhet**

Det är även viktigt att främja jämställdhet på arbetsplatsen. För att göra detta, liksom för att hindra diskriminering på grund av kön och förbättra kvinnans ställning i arbetslivet kan man ta hjälp av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män. 1986, 1§) Ur lagen framgår det bland annat att arbetsgivarna skall arbeta för att lediga platser söks av både män och kvinnor och arbeta mot diskriminering på grund av kön. Som arbetsgivare skall man även göra det lättare för de anställda att kombinera arbete och familjeliv och verka för att kvinnor och män skall ha lika möjligheter till avancemang. (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män. 1986, 6§)

## **2.3 Påverkan**

Under ekonomiskt kärva tider i samband med att det är nedskärningar på arbetsplatser kan man fundera på de anställda som stannar kvar i arbetet. Ifall samma mängd arbete fortfarande skall utföras, men av färre anställda, betyder det att de som fortfarande arbe-

tar på arbetsplatsen får en större mängd arbete. Mängden arbete påverkar också välbefinnande. För mycket, men även för lite, arbete samt för krävande eller för enkelt arbete kan få de anställda att må dåligt. Därför är det viktigt att personalen själv kan vara med och påverka mängden arbete och även tidsanvändningen. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 7) Även mängden arbetstid måste beaktas, eftersom den i arbetstidslagen fastställs som högst åtta timmar i dygnet och 40 timmar i veckan. (Arbetstidslag 9.8.1996/605 6§) För att man skall må bra på sin arbetsplats är det viktigt att man har tillräckligt mycket att göra, men inte för mycket. Både för mycket och för lite arbete är dåliga för hälsan. Det samma gäller svårighetsgraden på arbetet; både för svårt och för enkelt arbete påverkar det psykiska välbefinnandet negativt. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 7)

Hur bra situationen på arbetsplatsen är kan inte mätas endast genom friska anställda, också variationer i prestationsförmåga måste beaktas. De anställda får genom arbetsplatsutredningen en möjlighet att föra fram sådana faktorer som påverkar den psykiska och mentala hälsan. För att förbättra den psykiska hälsan har också uppföljningen av sjuklediga dagar blivit ett område som man samarbetar med företagshälsovården på. (Sosiaali ja terveysterveysministeriö. 2008, s. 19)

Genom diskussioner, enkäter och statistik som följer upp t.ex. sjukfrånvaro och personalkostnader får man en bra grund för att kartlägga de problem som finns på en arbetsplats. Ofta rör det sig om några få praktiska saker som går att åtgärda utan större ekonomiska satsningar. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 13)

För att lösa problemen som uppstått kan man försöka observera situationer på arbetsplatsen eller göra intervjuer med de anställda. Sedan ska berörda parter planera hur problemet kunde lösas. Det är mycket viktigt att dessa personer har ett intresse av att förbättra situationen. Efter att man hittat en lösning på problemet ska man följa upp hur bra det lyckades, om man nådde sina mål och om inte, varför. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 14)

Motivationen är svår att mäta och det kan vara problematiskt för en anställd att klarlägga sitt engagemang. Då man mäter motivationen delar man ofta in mätningarna i två olika kategorier; individens mål och möjligheten att uppnå dessa, samt engagemang och motivation i allmänhet. (Flach 2006 s. 76) Det är viktigt att arbetsuppgifterna känns meningsfulla och att den anställda kan se ett samband mellan de egna uppgifterna och den övriga organisationens verksamhet. Det är viktigt att så långt som möjligt själv få organisera arbetet för att orka bättre och vara nöjdare på arbetsplatsen. (Tiensuu 2004 s. 25) Om arbetstagaren får delta i planeringen av sitt eget arbete och sina mål kommer han eller hon att känna en större lust att arbeta. Detta förbättrar även välbefinnandet. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 11)

För att kunna utföra sina arbetsuppgifter på bästa möjliga sätt behöver personalen kontinuerligt utveckla sina kunskaper i arbetet i fråga. En stor del av den utvecklingen sker i det dagliga arbetet, men även utbildningsprogram används. För företagets konkurrenskraftighet är det viktigt att personalen lär sig nya saker i samband med att förändringar sker både inom och utanför organisationen. (Flach 2006 s. 131) Utbildningsbehoven kan uppkomma genom till exempel individuella utvecklingsbehov som förändringar i arbetskarriären, produktutveckling och ny teknik. (Flach 2006 s. 137)

Även om det är arbetsplatsens sak att arbeta för att de anställda ska må bra på arbetsplatsen så är det viktigt att även de anställda gör vad de kan. Exempelvis borde personalen ta till vara de möjligheter de får att påverka och säga sin åsikt. Även sådant som händer utanför arbetslivet kan påverka välbefinnandet på arbetsplatsen. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 9)

## **2.4 Trygghet**

Följder av att de anställda mår dåligt på arbetsplatsen kan vara bland annat frånvaro, konflikter, en känsla av otrygghet och illamående. Det kan även leda till ökat bruk av alkohol och narkotika. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000 s. 8)

Arbetshälsan definieras av den anställdas fysiska och psykiska tillstånd, som består av hur arbetsomgivningen och fritiden passar ihop med helheten. Yrkeskunskapen och kontrollen av arbetet är de viktigaste faktorerna som främjar arbetshälsan. Arbetshälsan kan också granskas ur arbetsgivarens verksamhets perspektiv. (Sosiaali ja terveystoimi. 2008, s. 21) Hur arbetet påverkar den mentala hälsan syns bäst i psykosociala mönster. Bland annat påverkas den mentala hälsan av dåliga möjligheter till att påverka beslut som angår arbetet, dåligt socialt stöd i arbetet, mobbning och osäkerhet i fråga om arbetet. (Sosiaali ja terveystoimi. 2008, s. 22)

## **2.5 Övriga faktorer som påverkar trivselen**

Olika faktorer har en positiv inverkan på motivationen; lön och andra förmåner kan vara avgörande faktorer för om en anställd stannar inom organisationen, medan faktorer som karriärmöjligheter och arbetsuppgifter påverkar effektiviteten. Även tydliga mål och utmaningar förbättrar motivationen. Det är viktigt att det finns ett samband mellan det de anställda presterar och de belöningar de får. Som andra viktiga faktorer kan nämnas feedback, möjlighet att fatta beslut som rör det egna arbetet samt att delta i planeringen och utförandet av att förbättra arbetsförhållandena och arbetsmiljön. (Flach 2006 s. 79).

Motivationen till att arbeta höjs genom att de anställda kan ta del av processer och se ett resultat av sitt arbete. För att gynna den psykiska hälsan är det också viktigt att personalen har möjlighet att umgås med varandra under rasterna i arbetet, eftersom de sociala kontakterna på arbetsplatsen är viktiga för välbefinnandet. (Social och hälsovårdsministeriet. 2000, s. 6)

Det är mycket viktigt att arbetsgivaren visar att det utförda arbetet uppskattas (Tiensuu 2004 s. 103). Ifall en anställd inte får feedback för sitt arbete kan det kännas som att hon inte gjort något och kan börja fundera över varför hon i fortsättningen ens skulle försöka. Får personen feedback så vet hon att hon inte utfört arbetet förgäves. Dessutom kan personalen motiveras väldigt mycket av feedback. (Tiensuu 2004 s. 106) För att lägga märke till när personalen gör något som den borde få feedback för borde chefen

vara på plats bland de anställda (Tiensuu 2004 s. 107). Feedbacken behöver inte vara så komplicerad, många gånger är en liten gest tillräcklig (Tiensuu 2004 s. 108). En vanlig orsak till att avgå är att arbetsgivaren inte visar att arbetet uppskattas (Tiensuu 2004 s. 105).

### **3. EMPIRISK UNDERSÖKNING**

På senare tid har det blivit allt vanligare att systematiskt utföra attitydmätningar på arbetsplatser för att undersöka motivationen och tillfredsställelsen. (Flach 2006 s. 75) Med hjälp av arbetsplatsutredningar kan man identifiera faktorer som påverkar det psykiska välbefinnandet och utreda hur negativa faktorer påverkar välbefinnandet. Med hjälp av arbetsplatsutredningar får man reda på vilka olika områden som måste utvecklas för att förbättra välbefinnandet och på vilka områden man behöver arbetsplatshälsovårdens hjälp för att göra detta. (Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö. 2008, s. 19)

#### **3.1 Undersökningens uppläggning**

Jag kontaktade två banker i huvudstadsregionen för att ta reda på deras intresse för att delta i undersökningen. Båda företagen ställde sig välvilliga till att delta. Jag kom överens med bankerna om att få dela ut frågeformulär på arbetsplatserna och intervjua en representant för arbetsgivaren på respektive företag. Intervjuerna beräknades ta ungefär en timme och bestod av 18 frågor. De anställda som deltog i undersökningen genom att svara på frågeformulär var medvetna om att det var frivilligt att delta och att resultaten behandlas anonymt. Materialet som samlades in via frågeformulären behandlades med excel. Intervjuerna bandades in och transkriberades, men eftersom det kom fram konfidentiell information i intervjuerna har de lämnats in endast till handledaren och saksynskaren för detta arbete. Arbetsgivarnas representanter var informerade om att företagets namn inte kommer att nämnas i detta arbete, utan kommer att gå under namnen Bank 1 och Bank 2.



### 3.2 Genomförande

Ett frågeformulär med 31 frågor angående samarbete, trygghet, möjlighet att påverka och trygghet skickades ut till de anställda som hade en vecka på sig att svara på frågorna. Två banker i huvudstadsregionen deltog i undersökningen. Två chefer intervjuades för att det skulle bli möjligt att jämföra de anställdas svar med de svar arbetsgivarna gav. I undersökningen behandlades svaren tillsammans, eftersom meningen inte var att jämföra de två företagen med varandra. Arbetsgivarna hade blivit informerade om detta på förhand. Frågorna som ställdes till arbetsgivarna och arbetstagarna är indelade i fyra olika områden: samarbete, jämlikhet, möjlighet att påverka och trygghet. Av deltagarna i undersökningen var tio män och 43 kvinnor. De svarande delades in i olika åldersklasser; upp till 29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-59 år, samt 60 år och uppåt. I resultatredovisningen kommer först chefernas svar som samlats in via intervjuer att tas upp och sedan de anställdas svar som samlats in genom enkäter. I diskussionen kommer svaren att jämföras.

Varje fråga hade olika skriftliga svarsalternativ, deltagarna svarade inte genom att till exempel välja en siffra på en skala från ett till fem. Jag valde att ha utskrivna svarsalternativ eftersom det möjligen ger mindre utrymme för tolkningar; en trea kan betyda väldigt olika saker för två olika personer. Frågorna och svarsalternativen finns bifogade i detta arbete, se bilaga 11. Svarsalternativen fick sedan ett värde på ett till fem och utgående från dessa har resultaten för undersökningen räknats ut. Det högsta värdet stod för svarsalternativ som mycket väl och lämpligt, medan det lägsta värdet stod för svarsalternativ som mycket illa och för mycket eller för lite.

Om en fråga exempelvis har maxpoängen fem och 50 personer har svarat på frågan har de totala maxpoängen varit 250. De totala poängen för alla svar på frågan har sedan räknats ut, låt oss säga att totalpoängen är 200. Då har  $200/250=0,8$ . Detta betyder att totalt sett har deltagarna till 80 % varit nöjda med ämnet som behandlats i frågan.

Resultaten kommer att jämföras i form av ett procenttal för varje kategori. Svar på enskilda frågor kan redogöras närmare för om de avviker från de övriga svaren. Även ifall det finns betydande skillnader åldersgrupper emellan eller kön emellan kommer också de resultaten att redogöras för. Företagen kommer inte att jämföras med varandra.

### **3.3 Resultat**

Det som arbetstagarna enligt undersökningen var mest missnöjda med var möjligheten att påverka beslut som fattas i fråga om arbetet och arbetsmiljön, samt att arbetstiderna inte är så flexibla. Det man var mest nöjd med på arbetsplatserna var samarbetet med kollegerna, möjligheten att vid behov få hjälp av medarbetarna kollegerna, möjligheten att umgås med varandra under pauser, samt mängden arbete och svårighetsgraden på arbetet. De anställda upplevde att det förekom väldigt lite mobbning och personalen ville sällan stanna hemma från jobbet på grund av andra orsaker än sjukdom.

#### **3.3.1 Samarbete**

Arbetsgivarna ställdes frågor angående samarbete; vad man gör för att förbättra samarbetet, hur de anställda stöds i sina arbetsuppgifter, hur öppet man diskuterar arbetsrelaterade problem och hur informationsflödet fungerar.

Enligt cheferna måste man ha en öppen kommunikation och alla måste ha rätt att föra fram sina åsikter för att samarbetet skall fungera. De anställda skall kunna vara stolta då de lyckats med något och alla har rätt att misslyckas och lära sig av sina misstag. I det dagliga arbetet är det viktigt att personalen känner att de får ställa frågor (Representant för bank 1). Ofta kan en medarbetare vara till hjälp i det dagliga arbetet och i andra fall hjälper förmännen till (Representant för bank 2).

Både enligt chefen för bank 1 (intervju 18.3.2011) och enligt chefen för bank 2 (intervju 14.4.2011) är det mycket viktigt att de anställda berättar för förmännen om det uppstår

problem på arbetsplatsen. För att detta skall vara möjligt måste förmannen och den anställda lita på varandra och samarbetet måste fungera för att en anställd skall våga ta upp problemet utan att känna att han eller hon själv blir ett problem. Enligt chefen på bank 2 (intervju 14.4.2011) är diskussionen åtminstone relativt öppen. Båda cheferna (intervju 18.3.2011 och intervju 14.4.2011) ansåg att för att det skall vara möjligt att öppet diskutera problem måste förmannen och den anställda lita på varandra och samarbetet måste fungera för att en anställd skall våga ta upp problemet utan att känna att han eller hon själv blir ett problem. Enligt chefen på bank 2 (intervju 14.4.2011) är diskussionen åtminstone relativt öppen.

Angående informationsflödet kom det fram negativa aspekter under intervjuerna med både chefen för bank 1 (intervju 18.3.2011) och chefen för bank 2 (intervju 14.4.2011). Ett problem är att informera rätt saker till rätt personer. Exempelvis e-post används mycket som informationskanal, men eftersom texten tillåter tolkningsmöjligheter är e-posten en problematisk kanal. Informationsflödet är något som alltid kunde förbättras. (Representant för bank 2).

I undersökningen framgår att de anställda till 84 % är nöjda med samarbetet. Samarbetet fungerar bättre med övriga anställda än med chefer och personalen får även mer hjälp av sina medarbetare än av förmännen. Också problem diskuteras mer öppet med medarbetarna än med förmännen. I fråga om informationsflöde kunde det fungera bättre mellan båda parter, där var de anställda nöjda till 78 %.

### **3.3.2 Jämställdhet**

Undersökningens del angående jämställdhet bestod av frågorna vad man gör för att upprätthålla jämställdhet i fråga om kön och likabehandling i fråga om ålder, samt om det finns en uppdaterad och fungerande jämställdhetsplan.

Både representanten för bank 1 (intervju 18.3.2011) och representanten för bank 2 (intervju 14.4.2011) var av den åsikten att både yngre och äldre personer behövs eftersom de har olika styrkor. Äldre personer har ofta mera erfarenhet, medan yngre

anställda kan ha en ny sorts kunskap, exempelvis teknisk kunskap, och kan ha ett nytt sätt att se på saker. Alla anställda skall behandlas lika. Samma regler skall gälla och alla skall ha samma rättigheter och möjligheter, oberoende av kön och ålder. I en anställningssituation spelar ålder och kön ingen roll (Representant för bank 2). På båda företagen finns en jämställdhetsplan. Planen tar upp både jämställdhet i fråga om kön och likabehandling i fråga om ålder. Planen uppdateras årligen och skall finnas i friskt minne hos förmännen (Representant för bank 2). Båda cheferna upplevde arbetsplatserna som jämställda.

De anställda var till 86 % nöjda med jämställdheten på arbetsplatsen. Enligt undersökningen blev de mer jämlikt bemötta av övriga medarbetare än av förmän. Resultaten varierade mellan åldersklasserna, i åldersgruppen upp till 29 år var de anställda till 88 % nöjda med hur de blev bemötta av sina förmän, medan de deltagande i åldern 30-39 år bara var nöjda till 70 %. De som deltog i undersökningen i åldern 40-49 år ansåg sig vara nöjda till 92 % med hur jämlikt de blir behandlade i fråga om ålder, medan siffran för deltagande i åldern 60 och uppåt bara var 58 %.

### **3.3.3 Möjlighet att påverka**

Arbetsgivarna ställdes frågor som berörde möjligheterna att påverka på arbetsplatsen. Frågorna gällde hur och i vilken utsträckning arbetstiderna, svårighetsgraden på arbetet och mängden arbete kan påverkas och hur de anställda kan påverka beslut som gäller deras arbete och arbetsmiljö. Frågorna behandlade också utbildning på arbetsplatsen, arbetsplatsundersökningar och utvecklingssamtal.

Arbetsgivarna ansåg att arbetstiderna inte kan påverkas så mycket, på bank 1 (intervju 18.3.2011) kunde man komma överens om en personlig lösning om någon i personalen till exempel har sådana familjeförhållanden som kräver att man går hem lite tidigare på eftermiddagen. På bank 2 (intervju 14.4.2011) var det möjligt att önska arbetsturer, ett önskemål som ofta också kan uppfyllas. Sedan måste turerna noga följas, det var inte möjligt att glida lite och till exempel komma lite senare ibland eller gå lite tidigare. (Representant för bank 2).

Arbetsmängden och svårighetsgraden kunde heller inte påverkas så mycket enligt arbetsgivarnas representanter. Det som man däremot kunde göra var att fundera på hur man kunde göra saker på ett bättre och mer effektivt sätt (representant för bank 2), samt att skriva upp övertidsarbete för att senare kunna reda ut vem som arbetar för mycket och vad det beror på (representant för bank 1).

På bank 2 (intervju 14.4) tyckte chefen att man lyssnar på de anställdas idéer eftersom de är experter inom sitt jobb, medan chefen på bank 1 (intervju 18.3.2011) var av den åsikten att de anställda inte kunde påverka beslut som fattas angående arbetet så mycket. Arbetsmiljön däremot kan personalen påverka och då är det bättre att koncentrera sig på det än att odsla tid på sådant som inte kan påverkas (Representant för bank 1).

Både bank 1 (intervju 18.3) och bank 2 (intervju 14.4) erbjuder sina anställda en hel del utbildning. Under intervjuerna togs bland annat utbildning om bankernas produkter upp. De anställda lär sig bäst genom att utföra arbetet samtidigt som någon annan finns bredvid och vid behov kan hjälpa till, men även utbildning i grupp förekommer (representant för bank 2). Detta tas även upp i teoridelen i kapitel 2.3.

För att de anställda skall trivas bättre och vara nöjdare på sin arbetsplats, samt för att göra ett bättre resultat och för att kunderna skall vara mera nöjda med servicen utförs det utförliga arbetsplatsundersökningar en gång per år. Också utvecklingssamtal förs en gång per år, men enligt båda cheferna har man också kortare diskussioner med de anställda under året för att snabbare kunna göra förändringar och stöda personalen för att göra ett bättre resultat. (Representanter för bank 1 och 2)

Möjligheten att påverka var det som enligt undersökningen var det de anställda var mest missnöjda med, de var nöjda till 79 %. Det de var mest missnöjda med var att arbetstiderna inte är så flexibla. 42 % av deltagarna var av den åsikten att arbetstiderna inte är så flexibla eller inte alls flexibla. Möjligheten att påverka beslut som fattas i fråga om arbetet och arbetsmiljön var deltagarna också missnöjda med, 37 % sade att de kunde påverka beslut i fråga om arbetet mycket illa eller ganska illa. 39 % tyckte att de kunde påverka beslut i fråga om arbetsmiljön mycket illa eller ganska illa.

Även på det här området framkom stora skillnader åldersklasserna emellan. I åldern 60 år och uppåt var de anställda endast till 42 % nöjda med möjligheterna att påverka beslut som fattas i fråga om arbetsmiljön, medan siffran för åldersgruppen 30-39 var 75 %. I åldersgruppen 40-49 år var deltagarna till 91 % nöjda med mängden utbildning, medan man i åldersgruppen 60 år och uppåt var nöjda endast till 56 %. På frågan om man får tillräckligt mycket utbildning på arbetsplatsen svarade 14 personer av de 53 deltagarna att de får för lite utbildning. Endast en person ansåg sig få för mycket utbildning.

Inom området möjlighet att påverka förekom det skillnader mellan mäns och kvinnors åsikter i åldersgruppen upp till 29 år. Männen i den åldersgruppen var till 75 % nöjda med hur väl de kan påverka beslut som berör arbetet och arbetsmiljön, medan kvinnorna i samma åldersgrupp bara var nöjda till 56 %. Männen i åldersgruppen upp till 29 år ansåg arbetstiderna vara flexibla än kvinnorna i samma åldersklass gjorde, kvinnorna var nöjda endast till 58 %, medan männen var nöjda till 82 %. På frågan om svårighetsgraden på arbetet var 100 % av kvinnorna av den åsikten att svårighetsgraden är lämplig. Av männen tyckte tre av de sju svarande att arbetet var för lätt.

### **3.3.4 Trygghet**

Arbetsgivarna ställdes frågor som handlade om trygghet. Frågorna tog upp vad man gör för att de anställda skall känna sig säkra på att få behålla sin arbetsplats och vad man på arbetsplatsen gör för att förhindra mobbning.

Man kan aldrig lova en arbetstagare att arbetsplatsen alltid kommer att finnas kvar (representant för bank 2), men enligt den intervjuade på bank 1 (intervju 18.3.2011) kan man som anställd i viss mån trygga sin ställning genom att göra ett gott resultat. Representanten för bank 2 (intervju 15.4.2011) menade att man på företaget försöker undvika uppsägningar och i fall av nedskärningar försöker man omplacera den anställda om det bara är möjligt.

Enligt både representanten för bank 1 (intervju 18.3.2011) och representanten för bank 2 (intervju 15.4.2011) är det viktigt att de anställda känner att de kan diskutera med

chefen om de själva känner sig utsatta för mobbning eller upplever att någon annan är det. Det är förmannens skyldighet att följa med atmosfären på arbetsplatsen och agera om han eller hon upptäcker något slag av mobbning (representant för bank 2).

Undersökningen visar att de anställda till 86 % var nöjda med tryggheten på arbetsplatsen. Alla som svarade på frågorna om mobbning var av den åsikten att de aldrig, mycket sällan eller sällan själva hade blivit utsatta för mobbning eller upplevt att någon annan blivit utsatt för det. Tre av personerna som deltog funderar ganska ofta på att säga upp sig, medan 35 % aldrig gör det. Sex personer kände sig osäkra på att få behålla sin arbetsplats, medan 88 % var mycket säkra eller ganska säkra på att få göra det.

### **3.3.5 Övrigt**

Enligt de intervjuade äter många av de anställda lunch tillsammans, men alla kan inte vara borta samtidigt (representanter för bank 1 och 2). Det finns inga egentliga kaffepauser, men om man följer med situationen kan man ta en kaffepaus (representant för bank 2). 47 av de 53 deltagarna i undersökningen ansåg att de kan umgås med andra anställda under pauser.

Gemensamma evenemang ordnas minst två gånger per år på båda företagen (representanter för bank 1 och 2). Arbetsgivaren måste även respektera de anställdas privatliv; alla vill inte umgås med sina kolleger under fritiden, medan en del kan ha ett väldigt stort behov av att göra det (representant för bank 1). 16 av de anställda som deltog i undersökningen var av den åsikten att arbetsplatsen ordnar för lite gemensamma evenemang, medan endast två stycken tyckte att det ordnas för mycket.

På bank 2 ansåg chefen (intervju 15.4.2011) att de anställda måste ha ett slags grundmotivation för att utföra arbetet, utan den är det mycket svårt för någon annan att motivera. Bonusar och förmåner kan verka motiverande för en del, medan andra känner en större motivation av att göra något som har en mening. (Representant för bank 2). De anställda måste bli uppmärksammade när de har lyckats med något och personalen skall kunna glädjas då någon annan lyckats med något. Det är viktigt att det inte alltid är

samma person som lyfts fram, alla måste få synas. De anställda skall veta vad som förväntas av dem och de anställda måste tro på det de gör. (Representant för bank 1). Representanten för bank 1 (intervju 18.3.2011) ansåg att de anställda får för lite feedback, men mera än på många andra ställen. På bank 2 sade chefen (intervju 15.4.2011) att de anställda förhoppningsvis får tillräckligt mycket feedback.

Av de 53 som deltog i undersökningen ansåg tio personer att de inte hade så motiverande arbetsuppgifter. 32 personer tyckte att arbetsuppgifterna var ganska motiverande och elva personer att de var mycket motiverande. Av åldersgrupperna ansåg de som var 29 år eller yngre arbetsuppgifterna vara minst motiverande och de som var 60 år och äldre att de var mest motiverande.

18 personer tyckte att de fick för lite feedback och 33 att de fick tillräckligt mycket. Ingen ansåg sig få för mycket feedback. Inom åldersgrupperna fanns stora skillnader, 50-59 åringarna var mest nöjda, till 85 %, medan åldersgruppen 60 år och uppåt var minst nöjda med en siffra på 56 %. Mellan kvinnor och män i åldern upp till 29 år fanns också en stor skillnad; kvinnorna var nöjda endast till 58 %, medan männen var nöjda med feedbacken till 81 %.

Cheferna på båda företagen nämnde flera olika personalförmåner, bland andra lägre eller inga serviceavgifter, förmånligare lån och hälsovård. Tanken med personalförmånerna är enligt de intervjuade att visa de anställda att de är uppskattade. (Representanter för bank 1 och 2). De anställda som deltog nämnde i medeltal färre än två förmåner per person och tolv av de svarande nämnde inga förmåner.

## **4 DISKUSSION OCH SAMMANFATTNING**

Representanterna för båda bankerna betonade hur viktigt det är att man kan diskutera om problem, vilket också togs upp i teoridelen i kapitel 2.3. De poängterade också vikten av att samarbetet fungerar. De var båda av den åsikten att informationsflödet kunde förbättras. En intressant poäng i de här resonemangen är enligt mig att de anställda var av den åsikten att samarbetet fungerade bättre med de övriga anställda än med cheferna, de får bättre hjälp av de övriga kollegerna och de har lättare att diskutera



problem med kollegerna. Eftersom det är förmännen som kan föra saker vidare skulle det vara mycket viktigt att samarbetet förbättrades för att underlätta för båda parter.

I intervjuerna kom det fram att arbetstiderna, arbetsmängden och svårighetsgraden inte kan påverkas nästan alls. I kapitel 2.3 i teorin framgår det hur otroligt viktigt det är, både för motivationen och för att orka på arbetet, att de anställda kan påverka dessa faktorer. Det är även väldigt viktigt att kunna påverka beslut som fattas på arbetsplatsen, detta var något de anställda var missnöjda med. Arbetsgivarna borde vara mera aktiva och ta med de anställda i beslutsprocesser, så mycket det är möjligt. Personalen arbetar nog med större glädje och mer ivrigt för mål de själva har varit med och satt upp.

En intressant poäng som kom fram i intervjuerna var att arbetsgivarnas representanter var av den åsikten att de anställda inte har så mycket möjligheter att umgås på arbetet, men här var de anställda av en helt annan åsikt; de var mycket nöjda med möjligheterna att umgås under pauser i arbetet. Att ha tid att umgås med sina kolleger är mycket viktigt för att trivas på arbetet, men även för att samarbetet skall fungera.

I kategorin umgänge ingår också de gemensamma evenemangen företagen ordnar. Här var många av deltagarna missnöjda med att det ordnas så lite evenemang. En av de intervjuade menade att man måste respektera folks privatliv, alla vill kanske inte umgås med kolleger på fritiden. Det här är enligt mig ett ganska litet problem, genom att ordna några mindre evenemang skulle man kunna göra personalen mycket nöjd, och de som inte är intresserade av att delta behövde inte göra det.

Något som jag tyckte var intressant var skillnaderna mellan män och kvinnor i åldern 29 och yngre. Kvinnorna tyckte till 100 % att svårighetsgraden på deras arbete var lämplig, medan nästan hälften av männen tyckte att arbetet var för lätt. Vad det beror på kan man ju fråga sig, några betydande skillnader fanns inte i svaren på frågorna om motivation, arbetsmängd och mängden utbildning.

Bland betydliga skillnader i jämförelsen av de olika åldersgrupperna kan personer i åldern 60 år och uppåt nämnas. I den här åldersgruppen var deltagarna mest missnöjda med jämlikheten i fråga om ålder, möjligheten att påverka beslut i fråga om arbetsmiljö,

mängden utbildning och mängden feedback. Samtidigt ansåg sig deltagarna i denna grupp vara mest motiverade. Här kan man alltså inte se något sammanhang mellan motivation, möjligheter att påverka, feedback och utbildning. Med den åldersstruktur som råder i Finland för tillfället är de just de här personerna som borde orka arbeta längre, hur skall det vara möjligt om de är mest missnöjda på flera punkter?

En intressant aspekt som framgick ur undersökningen var angående motivation. De anställda var missnöjda över mängden feedback de får. Båda representanterna för företagen som deltog i undersökningen var av den åsikten att feedback är den viktigaste faktorn för att motivera arbetstagarna. Sedan kunde de intervjuade räkna upp en mängd olika förmåner som de anställda kan ta del i, men de här kände personalen inte så bra till. Förmåner är ju också ett sätt att motivera, men den viktigaste motivationsfaktorn var personalen missnöjd med. Feedback behöver inte vara något komplicerat, bara ett litet tack kan ha stor inverkan på motivationen. Det är något företagen, inte bara de som deltog i undersökningen, borde se över, eftersom det faktiskt inte krävs hemskt mycket för att göra en förbättring inom det området och en förbättring kan ha en oerhörd inverkan på motivationen, vilket i sin tur leder till en förbättring av resultatet.

Det här ämnet är både intressant och aktuellt. I början av processen att skriva arbetet hade jag tänkt att jag skulle ha kunnat inkludera allt möjligt annat också; kostnader, statistik över sjukfrånvaron, vilka åtgärder som krävs, och att många fler företag hade deltagit i undersökningen. Ett intressant ämne kunde vara hur mycket det verkligen kostar att ha sjuklediga anställda och vad det kostar att förbättra samarbetet. Det vore även intressant att reda ut vad man kan göra för att de anställda skulle må bättre på arbetsplatsen. Ett tredje förslag till fortsatt forskning är att undersöka vad det beror på att de anställda i åldern 60 år och uppåt anser sig vara mest motiverade, men samtidigt är mest missnöjda med möjligheterna att påverka beslut, mängden feedback och mängden utbildning på arbetsplatsen. Eftersom allt som handlar om personalens välbefinnande och blir allt mera aktuellt hela tiden skulle det vara till mycket nytta att fortsätta forska inom det här området. Området är så omfattande och det pratas mycket om personalens välbefinnande och trivsel, här kunde man forska mera och ta reda på om man verkligen gör något på företagen för att förbättra trivseln och välbefinnandet och om det fungerar i praktiken.

## KÄLLOR

*Arbetsstidslag 9.8.1996/605*. Tillgänglig

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1996/19960605> Hämtad 21.10.2010

Bogislaus, Yvonne. 1997, *PA-Boken - Personaladministration*, Malmö: Liber Ekonomi, 207 s.

*Djupintervju*. Stelacon. Tillgänglig <http://www.stelacon.se/djupintervju.php> Hämtad 18.12.2011.

Flach, Bengt. 2006, *Personalledning – Human Resource Management i forskning och praktik*, Lund: Studentlitteratur, 259 s.

Herrala, Olli. 2011, Työpahoinvoinnin hinta kohonnut megamittoihin, *Kauppalehti*, 2.3.2011.

*Kvantitativ metod*. 2011, Nationalencyklopedin. Tillgänglig

<http://www.ne.se/kvantitativ-metod> Hämtad 18.12.2011

*Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8.8.1986/609*. Tillgänglig

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609> Hämtad 21.10.2010.

*Psykiskt välbefinnande på arbetsplatsen*. 2000, Social och hälsovårdsministeriet.

Representant för bank 1. 2011, *Intervju om trivseln på arbetsplatsen* [muntl.]. Transkriberad och inlämnad till handledaren och sakgranskaren för detta arbete. 18.3.2011.

Representant för bank 2. 2011, *Intervju om trivseln på arbetsplatsen* [muntl.]. Transkriberad och inlämnad till handledaren och sakgranskaren för detta arbete. 14.4.2011 och 15.4.2011.

Tiensuu, Vesa; Partanen, Väinö & Aaltonen, Jarno. 2004, *Onnellinen organisaatio - ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa*, Helsingfors: Edita Publishing Oy, 244 s.

*Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys.* 2008, Sosiaali ja terveysministeriö.

## BILAGOR

### BILAGA 1. Resultat per fråga, alla deltagare

Fråga nr	Totala poäng	Max möjliga poäng	Antal svar	Max poäng på frågan	%	Per område område
1	173	208	52	4	83 %	Allmänt
2	187	208	52	4	90 %	
3	196	212	53	4	92 %	Samarbete 86 %
4	184	212	53	4	87 %	
5	192	212	53	4	91 %	
6	185	212	53	4	87 %	
7	160	200	50	4	80 %	
8	148	200	50	4	74 %	
9	161	208	52	4	77 %	
10	165	208	52	4	79 %	
11	174	204	51	4	85 %	Jämlikhet 86 %
12	170	204	51	4	83 %	
13	185	208	52	4	89 %	
14	180	212	53	4	85 %	
15	126	184	46	4	68 %	Möjlighet att påverka 79 %
16	133	196	49	4	68 %	
17	141	156	52	3	90 %	
18	139	212	53	4	66 %	
19	149	159	53	3	94 %	
20	124	156	52	3	79 %	
21	121	141	47	3	86 %	
22	132	150	50	3	88 %	
23	253	265	53	5	95 %	Trygghet 86 %
24	234	255	51	5	92 %	
25	149	196	49	4	76 %	
26	199	255	51	5	78 %	
27	120	156	52	3	77 %	Övrigt
28	145	153	51	3	95 %	
29	115	153	51	3	75 %	
30	160	212	53	4	75 %	
Totalt	4900	5907			83 %	

## BILAGA 2. Resultat per fråga, deltagare i åldern upp till 29 år

Fråga nr	Totala poäng	Max möjliga poäng	Antal svar	Max poäng på frågan	%	Per område
1	51	64	16	4	80 %	Allmänt
2	57	68	17	4	84 %	
3	60	68	17	4	88 %	Samarbete 81 %
4	56	68	17	4	82 %	
5	59	68	17	4	87 %	
6	58	68	17	4	85 %	
7	48	64	16	4	75 %	
8	46	64	16	4	72 %	
9	52	68	17	4	76 %	
10	49	64	16	4	77 %	
11	59	68	17	4	87 %	Jämlikhet 88 %
12	53	60	15	4	88 %	
13	62	68	17	4	91 %	
14	58	68	17	4	85 %	
15	36	56	14	4	64 %	Möjlighet att påverka 76 %
16	38	60	15	4	63 %	
17	45	48	16	3	94 %	
18	46	68	17	4	68 %	
19	45	51	17	3	88 %	
20	36	48	16	3	75 %	
21	33	39	13	3	85 %	
22	35	45	15	3	78 %	
23	81	85	17	5	95 %	Trygghet 86 %
24	79	85	17	5	93 %	
25	52	64	16	4	81 %	
26	61	85	17	5	72 %	
27	36	48	16	3	75 %	Övrigt
28	46	48	16	3	96 %	
29	31	45	15	3	69 %	
30	39	68	17	4	57 %	
Totalt	1507	1871			81 %	

### BILAGA 3. Resultat per fråga, kvinnor i åldern upp till 29 år

Fråga nr	Totala poäng	Max möjliga poäng	Antal svar	Max poäng på frågan	%	Per område
1	30	36	9	4	83 %	Allmänt
2	34	40	10	4	85 %	
3	35	40	10	4	88 %	Samarbete 81 %
4	32	40	10	4	80 %	
5	36	40	10	4	90 %	
6	34	40	10	4	85 %	
7	30	40	10	4	75 %	
8	28	40	10	4	70 %	
9	32	40	10	4	80 %	
10	28	36	9	4	78 %	
11	35	40	10	4	88 %	Jämlikhet 86 %
12	27	32	8	4	84 %	
13	36	40	10	4	90 %	
14	33	40	10	4	83 %	
15	18	32	8	4	56 %	Möjlighet att påverka 73 %
16	20	36	9	4	56 %	
17	25	27	9	3	93 %	
18	23	40	10	4	58 %	
19	30	30	10	3	100 %	
20	21	27	9	3	78 %	
21	17	21	7	3	81 %	
22	24	30	10	3	80 %	
23	48	50	10	5	96 %	Trygghet 86 %
24	47	50	10	5	94 %	
25	31	40	10	4	78 %	
26	37	50	10	5	74 %	
27	22	30	10	3	73 %	Övrigt
28	27	27	9	3	100 %	
29	14	24	8	3	58 %	
30	24	40	10	4	60 %	
Totalt	878	1098			80 %	

#### BILAGA 4. Resultat per fråga, män i åldern upp till 29 år

Fråga nr	Totala poäng	Max möjliga poäng	Antal svar	Max poäng på frågan	%	Per område
1	21	28	7	4	75 %	Allmänt
2	23	28	7	4	82 %	
3	25	28	7	4	89 %	Samarbete 80 %
4	24	28	7	4	86 %	
5	23	28	7	4	82 %	
6	24	28	7	4	86 %	
7	18	24	6	4	75 %	
8	18	24	6	4	75 %	
9	20	28	7	4	71 %	
10	21	28	7	4	75 %	
11	24	28	7	4	86 %	Jämlikhet 90 %
12	26	28	7	4	93 %	
13	26	28	7	4	93 %	
14	25	28	7	4	89 %	
15	18	24	6	4	75 %	Möjlighet att påverka 79 %
16	18	24	6	4	75 %	
17	20	21	7	3	95 %	
18	23	28	7	4	82 %	
19	15	21	7	3	71 %	
20	15	21	7	3	71 %	
21	16	18	6	3	89 %	
22	11	15	5	3	73 %	
23	33	35	7	5	94 %	Trygghet 85 %
24	32	35	7	5	91 %	
25	21	24	6	4	88 %	
26	24	35	7	5	69 %	
27	14	18	6	3	78 %	Övrigt
28	19	21	7	3	90 %	
29	17	21	7	3	81 %	
30	15	28	7	4	54 %	
Totalt	629	773			81 %	



## BILAGA 5. Resultat per fråga, deltagare i åldern 30-39 år

Fråga nr	Totala poäng	Max möjliga poäng	Antal svar	Max poäng på frågan	%	Per område
1	16	20	5	4	80 %	Allmänt
2	18	20	5	4	90 %	
3	20	20	5	4	100 %	Samarbete 82 %
4	16	20	5	4	80 %	
5	18	20	5	4	90 %	
6	17	20	5	4	85 %	
7	16	20	5	4	80 %	
8	14	20	5	4	70 %	
9	14	20	5	4	70 %	
10	16	20	5	4	80 %	
11	12	16	4	4	75 %	Jämlikhet 78 %
12	14	20	5	4	70 %	
13	16	20	5	4	80 %	
14	17	20	5	4	85 %	
15	10	16	4	4	63 %	Möjlighet att påverka 83 %
16	12	16	4	4	75 %	
17	15	15	5	3	100 %	
18	13	20	5	4	65 %	
19	15	15	5	3	100 %	
20	11	15	5	3	73 %	
21	12	12	4	3	100 %	
22	12	12	4	3	100 %	
23	24	25	5	5	96 %	Trygghet 83 %
24	22	25	5	5	88 %	
25	15	20	5	4	75 %	
26	18	25	5	5	72 %	
27	11	15	5	3	73 %	Övrigt
28	13	15	5	3	87 %	
29	12	15	5	3	80 %	
30	14	20	5	4	70 %	
Totalt	453	557			81 %	

## BILAGA 6. Resultat per fråga, deltagare i åldern 40-49 år

Fråga nr	Totala poäng	Max möjliga poäng	Antal svar	Max poäng på frågan	%	Per område
1	52	60	15	4	87 %	Allmänt
2	51	56	14	4	91 %	
3	58	60	15	4	97 %	Samarbete 85 %
4	52	60	15	4	87 %	
5	57	60	15	4	95 %	
6	55	60	15	4	92 %	
7	39	52	13	4	75 %	
8	38	52	13	4	73 %	
9	44	56	14	4	79 %	
10	48	60	15	4	80 %	
11	50	56	14	4	89 %	Jämlikhet 89 %
12	52	60	15	4	87 %	
13	49	56	14	4	88 %	
14	55	60	15	4	92 %	
15	38	52	13	4	73 %	Möjlighet att påverka 82 %
16	40	56	14	4	71 %	
17	40	45	15	3	89 %	
18	40	60	15	4	67 %	
19	43	45	15	3	96 %	
20	41	45	15	3	91 %	
21	36	42	14	3	86 %	
22	43	45	15	3	96 %	
23	73	75	15	5	97 %	Trygghet 87 %
24	65	70	14	5	93 %	
25	40	56	14	4	71 %	
26	57	70	14	5	81 %	
27	35	45	15	3	78 %	Övrigt
28	45	45	15	3	100 %	
29	34	45	15	3	76 %	
30	43	60	15	4	72 %	
Totalt	1413	1664			85 %	

## BILAGA 7. Resultat per fråga, deltagare i åldern 50-59 år

Fråga nr	Totala poäng	Max möjliga poäng	Antal svar	Max poäng på frågan	%	Per område
1	45	52	13	4	87 %	Allmänt
2	50	52	13	4	96 %	
3	47	52	13	4	90 %	Samarbete 87 %
4	50	52	13	4	96 %	
5	47	52	13	4	90 %	
6	46	52	13	4	88 %	
7	46	52	13	4	88 %	
8	42	52	13	4	81 %	
9	42	52	13	4	81 %	
10	42	52	13	4	81 %	
11	43	52	13	4	83 %	Jämlikhet 84 %
12	42	52	13	4	81 %	
13	47	52	13	4	90 %	
14	43	52	13	4	83 %	
15	34	48	12	4	71 %	Möjlighet att påverka 80 %
16	38	52	13	4	73 %	
17	33	39	13	3	85 %	
18	33	52	13	4	63 %	
19	39	39	13	3	100 %	
20	31	39	13	3	79 %	
21	33	39	13	3	85 %	
22	35	39	13	3	90 %	
23	61	65	13	5	94 %	Trygghet 87 %
24	56	60	12	5	93 %	
25	31	44	11	4	70 %	
26	50	60	12	5	83 %	
27	31	39	13	3	79 %	Övrigt
28	34	36	12	3	94 %	
29	33	39	13	3	85 %	
30	40	52	13	4	77 %	
Totalt	1244	1470			85 %	

## BILAGA 8. Resultat per fråga, deltagare i åldern 60 år och uppåt

Fråga nr	Totala poäng	Max möjliga poäng	Antal svar	Max poäng på frågan	%	Per område
1	9	12	3	4	75 %	Allmänt
2	11	12	3	4	92 %	
3	11	12	3	4	92 %	Samarbete 82 %
4	10	12	3	4	83 %	
5	11	12	3	4	92 %	
6	9	12	3	4	75 %	
7	11	12	3	4	92 %	
8	8	12	3	4	67 %	
9	9	12	3	4	75 %	
10	10	12	3	4	83 %	
11	10	12	3	4	83 %	Jämlikhet 77 %
12	9	12	3	4	75 %	
13	11	12	3	4	92 %	
14	7	12	3	4	58 %	
15	8	12	3	4	67 %	Möjlighet att påverka 67 %
16	5	12	3	4	42 %	
17	8	9	3	3	89 %	
18	7	12	3	4	58 %	
19	7	9	3	3	78 %	
20	5	9	3	3	56 %	
21	7	9	3	3	78 %	
22	7	9	3	3	78 %	
23	14	15	3	5	93 %	Trygghet 88 %
24	12	15	3	5	80 %	
25	11	12	3	4	92 %	
26	13	15	3	5	87 %	
27	7	9	3	3	78 %	Övrigt
28	7	9	3	3	78 %	
29	5	9	3	3	56 %	
30	10	12	3	4	83 %	
Totalt	269	345			78 %	

## BILAGA 9. Jämförelse av åldersgrupper

Fråga nr	-29	30-39	40-49	50-59	60-
1	80 %	80 %	87 %	87 %	75 %
2	84 %	90 %	91 %	96 %	92 %
3	88 %	100 %	97 %	90 %	92 %
4	82 %	80 %	87 %	96 %	83 %
5	87 %	90 %	95 %	90 %	92 %
6	85 %	85 %	92 %	88 %	75 %
7	75 %	80 %	75 %	88 %	92 %
8	72 %	70 %	73 %	81 %	67 %
9	76 %	70 %	79 %	81 %	75 %
10	77 %	80 %	80 %	81 %	83 %
11	87 %	75 %	89 %	83 %	83 %
12	88 %	70 %	87 %	81 %	75 %
13	91 %	80 %	88 %	90 %	92 %
14	85 %	85 %	92 %	83 %	58 %
15	64 %	63 %	73 %	71 %	67 %
16	63 %	75 %	71 %	73 %	42 %
17	94 %	100 %	89 %	85 %	89 %
18	68 %	65 %	67 %	63 %	58 %
19	88 %	100 %	96 %	100 %	78 %
20	75 %	73 %	91 %	79 %	56 %
21	85 %	100 %	86 %	85 %	78 %
22	78 %	100 %	96 %	90 %	78 %
23	95 %	96 %	97 %	94 %	93 %
24	93 %	88 %	93 %	93 %	80 %
25	81 %	75 %	71 %	70 %	92 %
26	72 %	72 %	81 %	83 %	87 %
27	75 %	73 %	78 %	79 %	78 %
28	96 %	87 %	100 %	94 %	78 %
29	69 %	80 %	76 %	85 %	56 %
30	57 %	70 %	72 %	77 %	83 %
Totalt	81 %	81 %	85 %	85 %	78 %

## BILAGA 10. Specifikation på frågor med svarsalternativen för mycket, för lite och lämpligt

Fråga 17, mängden arbete	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
För mycket	2	0	5	6	1	14
För lite	1	0	0	0	0	1
Lämpligt	13	5	10	7	2	37
Kan inte svara på frågan	1	0	0	0	0	1

Fråga 19, arbetets svårighetsgrad	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
För svårt	0	0	1	0	1	2
För lätt	3	0	0	0	0	3
Lämpligt	14	5	14	13	2	48
Kan inte svara på frågan	0	0	0	0	0	0

Fråga 20, utbildning på arbetsplatsen	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
För mycket	1	0	0	0	0	1
För lite	5	2	2	3	2	14
Lämpligt	10	3	13	10	1	37
Kan inte svara på frågan	1	0	0	0	0	1

Fråga 21, arbetsplatsundersökningar	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
För mycket	0	0	0	3	1	4
För lite	3	0	3	0	0	6
Lämpligt	10	4	11	10	2	37
Kan inte svara på frågan	4	1	1	0	0	5

Fråga 22, utvecklingssamtal	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
För mycket	0	0	0	2	0	2
För lite	5	0	1	0	1	7
Lämpligt	10	4	14	11	2	41
Kan inte svara på frågan	2	1	0	0	0	3

Fråga 27, gemensamma evenemang	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
För mycket	0	0	1	1	0	2
För lite	6	2	4	3	1	16
Lämpligt	10	3	10	9	2	34
Kan inte svara på frågan	1	0	0	0	0	1

Fråga 29, feedback	-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
För mycket	0	0	0	0	0	0
För lite	7	1	5	3	2	18
Lämpligt	8	4	10	10	1	33
Kan inte svara på frågan	2	0	0	0	0	2

## **BILAGA 11. Frågeformuläret som delades ut till arbetstagare**

### **Yleisiä kysymyksiä / Allmänna frågor**

#### **Sukupuoli / Kön**

- ☐ Nainen / Kvinna
- ☐ Mies / Man

#### **Ikä / Ålder**

- ☐ -29
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ 50-59
- ☐ 60-

#### **1. Miten hyvältä tuntuu mennä tämänhetkiseen työpaikkaasi?**

##### **Hur bra känns det att gå till ditt nuvarande jobb?**

- ☐ Erittäin hyvältä / Mycket bra
- ☐ Melko hyvältä / Ganska bra
- ☐ Melko huonolta / Ganska illa
- ☐ Erittäin huonolta / Mycket illa
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

#### **2. Kuinka usein olet halunnut jäädä kotiin töistä muista kuin terveyteen liittyvistä syistä?**

##### **Hur ofta har du velat stanna hemma från jobbet p.g.a. andra orsaker än sjukdom?**

- ☐ Erittäin harvoin / Mycket sällan
- ☐ Melko harvoin / Sällan
- ☐ Melko usein / Ganska ofta
- ☐ Erittäin usein / Mycket ofta
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

## Kysymyksiä yhteistyöstä / Frågor om samarbete

### 3. Miten hyvin saat tarvittaessa apua muilta työntekijöiltä?

**I vilken utsträckning får du vid behov hjälp av dina medarbetare?**

- ☐ Erittäin hyvin / Mycket stor
- ☐ Melko hyvin / Ganska stor
- ☐ Melko huonosti / Ganska liten
- ☐ Erittäin huonosti / Mycket liten
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

### 4. Miten hyvin saat tarvittaessa apua esimiehiltäsi?

**I vilken utsträckning får du vid behov hjälp av dina förmän?**

- ☐ Erittäin hyvin / Mycket stor
- ☐ Melko hyvin / Ganska stor
- ☐ Melko huonosti / Ganska liten
- ☐ Erittäin huonosti / Mycket liten
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

### 5. Miten yhteistyö sujuu muiden työntekijöiden kanssa?

**Hur fungerar samarbetet med dina medarbetare?**

- ☐ Erittäin hyvin / Mycket bra
- ☐ Melko hyvin / Ganska bra
- ☐ Melko huonosti / Ganska illa
- ☐ Erittäin huonosti / Mycket illa
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

### 6. Miten yhteistyö sujuu esimiesten kanssa?

**Hur fungerar samarbetet med dina förmän?**

- ☐ Erittäin hyvin / Mycket bra
- ☐ Melko hyvin / Ganska bra



- ☐ Melko huonosti / Ganska illa
- ☐ Erittäin huonosti / Mycket illa
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**7. Miten avoimesti keskustellaan työhön ja työympäristöön liittyvistä ongelmista muiden työntekijöiden kanssa?**

**Hur öppet diskuterar problem relaterade till arbetet och arbetsmiljön med övriga anställda?**

- ☐ Erittäin avoimesti / Mycket öppet
- ☐ Melko avoimesti / Ganska öppet
- ☐ Ei kovin avoimesti / Rätt litet
- ☐ Ei ollenkaan / Överhuvudtaget inte
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**8. Miten avoimesti keskustellaan työhön ja työympäristöön liittyvistä ongelmista esimiesten kanssa?**

**Hur öppet diskuterar problem relaterade till arbetet och arbetsmiljön med förmän?**

- ☐ Erittäin avoimesti / Mycket öppet
- ☐ Melko avoimesti / Ganska öppet
- ☐ Ei kovin avoimesti / Rätt litet
- ☐ Ei ollenkaan / Överhuvudtaget inte
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**9. Miten hyvin tieto välittyy työpaikallasi muiden työntekijöiden välillä?**

**Hur fungerar informationsflödet på arbetsplatsen med övriga anställda?**

- ☐ Erittäin hyvin / Mycket bra
- ☐ Melko hyvin / Ganska bra
- ☐ Melko huonosti / Ganska illa
- ☐ Erittäin huonosti / Mycket illa
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**10. Miten hyvin esimiehet välittävät tietoa työpaikallasi?**

**Hur väl förmedlar förmännen på din arbetsplats information till de anställda?**

- ☐ Erittäin hyvin / Mycket bra
- ☐ Melko hyvin / Ganska bra
- ☐ Melko huonosti / Ganska illa
- ☐ Erittäin huonosti / Mycket illa
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**Kysymyksiä tasa-arvoisuudesta / Frågor om jämlikhet**

**11. Kohtelevatko muut työntekijät sinua tasa-arvoisesti?**

**Blir du jämlikt bemött av dina medarbetare?**

- ☐ Erittäin tasa-arvoisesti / Mycket jämlikt
- ☐ Melko tasa-arvoisesti / Ganska jämlikt
- ☐ Ei kovin tasa-arvoisesti / Inte så jämlikt
- ☐ Ei ollenkaan tasa-arvoisesti / Inte alls jämlikt
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**12. Kohtelevatko esimiehet sinua tasa-arvoisesti?**

**Blir du jämlikt bemött av dina förmän?**

- ☐ Erittäin tasa-arvoisesti / Mycket jämlikt
- ☐ Melko tasa-arvoisesti / Ganska jämlikt
- ☐ Ei kovin tasa-arvoisesti / Inte så jämlikt
- ☐ Ei ollenkaan tasa-arvoisesti / Inte alls jämlikt
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**13. Kohdellaanko työpaikallasi sinua sukupuolesi suhteen tasa-arvoisesti?**

**Blir du på din arbetsplats jämställt bemött i fråga om kön?**

- ☐ Erittäin tasa-arvoisesti / Mycket jämställt
- ☐ Melko tasa-arvoisesti / Ganska jämställt

- ☐ Ei kovin tasa-arvoisesti / Inte så jämställt
- ☐ Ei ollenkaan tasa-arvoisesti / Inte alls jämställt
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**14. Kohdellaanko työpaikallasi sinua ikäsi suhteen tasa-arvoisesti?**

**Blir du på din arbetsplats jämlikt bemött i fråga om ålder?**

- ☐ Erittäin tasa-arvoisesti / Mycket jämlikt
- ☐ Melko tasa-arvoisesti / Ganska jämlikt
- ☐ Ei kovin tasa-arvoisesti / Inte så jämlikt
- ☐ Ei ollenkaan tasa-arvoisesti / Inte alls jämlikt
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**Kysymyksiä vaikutusvallasta / Frågor om möjligheter att påverka**

**15. Miten hyvin voit vaikuttaa päätöksiin jotka koskevat työtäsi?**

**Hur väl kan du påverka beslut som tas i fråga om ditt arbete?**

- ☐ Erittäin hyvin / Mycket väl
- ☐ Melko hyvin / Ganska väl
- ☐ Melko huonosti / Ganska illa
- ☐ Erittäin huonosti / Mycket illa
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**16. Miten hyvin voit vaikuttaa päätöksiin jotka koskevat työympäristöäsi?**

**Hur väl kan du påverka beslut som tas i fråga om arbetsmiljön?**

- ☐ Erittäin hyvin / Mycket väl
- ☐ Melko hyvin / Ganska väl
- ☐ Melko huonosti / Ganska illa
- ☐ Erittäin huonosti / Mycket illa
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**17. Mitä mieltä olet työn määrästä?**

**Hur uppfattar du mängden arbete?**

- ☐ Aivan liikaa / Alldeles för mycket
- ☐ Liikaa / För mycket
- ☐ Sopivasti / Lämpligt
- ☐ Liian vähän / För lite
- ☐ Aivan liian vähän / Alldeles för lite
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**18. Ovatko työajat joustavia?**

**Är arbetstiderna flexibla?**

- ☐ Erittäin joustavia / Mycket flexibla
- ☐ Melko joustavia / Ganska flexibla
- ☐ Ei kovin joustavia / Inte så flexibla
- ☐ Ei ollenkaan joustavia / Inte alls flexibla
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**19. Mitä mieltä olet työn vaikeusasteesta?**

**Hur svårt upplever du att ditt arbete är?**

- ☐ Liian suuri / För svårt
- ☐ Sopiva / Lämplig
- ☐ Liian pieni / För lätt
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**20. Saatto tarpeeksi koulutusta työpaikallasi?**

**Tycker du att du får tillräckligt mycket utbildning på din arbetsplats?**

- ☐ Liikaa / För mycket
- ☐ Sopivasti / Lämpligt
- ☐ Liian vähän / För lite
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**21. Missä määrin tehdään työpaikallasi työpaikkakyselyitä/tutkimuksia? (esim. tyytyväisyyskyselyitä, mielipidetutkimuksia)**

**I vilken mån gör man arbetsplatsundersökningar på din arbetsplats? (t.ex. enkäter om arbetsförhållanden, trivsel)**

- ☐ Liikaa / För mycket
- ☐ Sopivasti / Lämpligt
- ☐ Liian vähän / För lite
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**22. Missä määrin pidetään työpaikallasi kehityskeskusteluja?**

**I vilken mån förs det utvecklingssamtal på din arbetsplats?**

- ☐ Liikaa / För mycket
- ☐ Sopivasti / Lämpligt
- ☐ Liian vähän / För lite
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**Kysymyksiä turvallisuudesta / Frågor om trygghet**

**23. Oletko työpaikallasi joutunut kiusauksen kohteeksi?**

**Har du blivit utsatt för mobbning på din arbetsplats?**

- ☐ Ei koskaan / Aldrig
- ☐ Erittäin harvoin / Mycket sällan
- ☐ Harvoin / Sällan
- ☐ Melko usein / Ganska ofta
- ☐ Erittäin usein / Mycket ofta
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**24. Oletko huomannut että toinen työntekijä olisi työpaikallasi joutunut kiusauksen kohteeksi?**

**Har du upplevt att någon annan utsatts för mobbning på din arbetsplats?**

- ☐ Ei koskaan / Aldrig
- ☐ Erittäin harvoin / Mycket sällan
- ☐ Harvoin / Sällan
- ☐ Melko usein / Ganska ofta
- ☐ Erittäin usein / Mycket ofta
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**25. Miten varma olet siitä, että saat pitää työpaikkasi?**

**Hur säker är du på att få behålla din arbetsplats?**

- ☐ Erittäin varma / Mycket säker
- ☐ Melko varma / Ganska säker
- ☐ Epävarma / Osäker
- ☐ Erittäin epävarma / Mycket osäker
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**26. Kuinka usein harkitset eroamista työpaikastasi?**

**Hur ofta funderar du på att säga upp dig från din arbetsplats?**

- ☐ Ei koskaan / Aldrig
- ☐ Erittäin harvoin / Mycket sällan
- ☐ Harvoin / Sällan
- ☐ Melko usein / Ganska ofta
- ☐ Erittäin usein / Mycket ofta
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**Muut kysymykset / Övriga frågor**

**27. Järjestääkö mielestäsi työpaikkasi tarpeeksi yhteisiä tilaisuuksia/tapahtumia työntekijöille?**

**Tycker du att din arbetsplats ordnar tillräckligt med gemensamma evenemang för de anställda?**

- ☐ Liikaa / För mycket
- ☐ Sopivasti / Lämpligt
- ☐ Liian vähän / För lite
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**28. Onko sinulla mahdollisuus seurustella muiden työntekijöiden kanssa tauoilla?**

**Har du möjlighet att umgås med de andra anställda på din arbetsplats under pauser?**

- ☐ Kyllä / Ja
- ☐ Ei / Nej
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**29. Missä määrin saat palautetta työstäsi?**

**I vilken mån får du feedback för ditt arbete?**

- ☐ Liikaa / För mycket
- ☐ Sopivasti / Lämpligt
- ☐ Liian vähän / För lite
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**30. Miten motivoivia ovat työtehtäväsi?**

**Hur motiverande upplever du att dina arbetsuppgifter är?**

- ☐ Erittäin motivoivia / Mycket motiverande
- ☐ Melko motivoivia / Ganska motiverande
- ☐ Ei kovin motivoivia / Inte så motiverande
- ☐ Ei ollenkaan motivoivia / Inte alls motiverande
- ☐ En osaa sanoa / Kan inte svara på frågan

**31. Onko sinulla muita henkilökuntaetuja? (esim. lounasetu, mahdollisuus käydä kuntosalilla, puhelinetu, autoetu)**

**Har du några personalförmåner i ditt arbete? (t.ex. lunchförmån, tillgång till motions- sal, telefonförmån, bilförmån)**

## **BILAGA 12. Frågorna som ställdes till representanterna för arbetsgivarna**

### **Kysymyksiä yhteistyöstä / Frågor om samarbete**

Mitä työnantaja tekee parantaakseen työntekijöiden yhteistyötä, sekä työntekijöiden ja esimiesten yhteistyötä?

Vad gör arbetsplatsen för att förbättra samarbetet mellan anställda, samt samarbetet mellan anställda och arbetsgivare?

Miten työntekijöitä tuetaan/autetaan työtehtävissä?

Hur stöder/hjälper man de anställda i arbetet?

Miten avoimesti keskustellaan työhön ja työympäristöön liittyvistä ongelmista? Miten kehitetään avoimuutta?

Hur öppet diskuteras problem relaterade till arbetet och arbetsmiljön? Hur gör man för att göra diskussionen mer öppen?

Miten tiedonvälitys toimii? (työntekijöiden välillä, esimiesten ja alaisten välillä) Miten kehitetään sitä?

Hur fungerar informationsflödet? (mellan anställda, mellan anställda och förmän) Vad gör man för att informationsflödet ska fungera bättre?

### **Kysymyksiä tasa-arvoisuudesta / Frågor om jämställdhet**

Mitä työpaikalla tehdään ylläpitääkseen sukupuolten tasa-arvoa?

Vad gör man på företaget för att upprätthålla jämställdhet i fråga om kön?

Mitä työpaikalla tehdään ylläpitääkseen eri-ikäisten tasa-arvoisuutta?

Vad gör man på företaget för att upprätthålla likabehandling i fråga om ålder?

Onko työpaikalla olemassa tasa-arvosuunnitelmaa? Onko se ajan tasalla? Toimiiko se?

Finns det en jämställdhetsplan? Är den uppdaterad? Fungerar den?



## **Kysymyksiä vaikutusvallasta / Frågor om möjligheter att påverka**

Miten ja missä määrin voivat työntekijät vaikuttaa työn määrään, vaikeusasteeseen sekä työaikoihin?

I vilken mån och hur kan de anställda påverka arbetsmängden, svårighetsgraden på arbetet samt arbetstiderna?

Miten ja missä määrin voivat työntekijät vaikuttaa päätöksiin jotka koskevat heidän työtään ja työympäristöään?

Hur och i vilken mån kan de anställda påverka beslut som fattas angående arbetet och arbetsmiljön?

Missä määrin ja minkälaista koulutusta tarjotaan työntekijöille?

I vilken mån och hurudan typ av utbildning erbjuds de anställda?

Missä määrin käytetään työpaikkatutkimuksia ja kehityskeskusteluja? Mitä halutaan niillä saavuttaa?

I vilken mån används arbetsplatsundersökningar och utvecklingssamtal? Vad vill man uppnå med dem?

## **Kysymyksiä turvallisuudesta / Frågor om trygghet**

Mitä työpaikalla tehdään jotta työntekijöillä olisi turvallinen olo? (esim. he voivat tuntea varmuutta työpaikkansa suhteen)

Vad gör företaget för att de anställda skall känna sig trygga på arbetsplatsen? (t.ex. känna sig säkra på att få behålla sin arbetsplats)

Mitä työpaikalla tehdään työpaikkakiusaamisen välttämiseksi?

Vad gör företaget för att förhindra mobbning på arbetsplatsen?

## **Muut kysymykset / Övriga frågor**

Miten ja missä määrin työntekijät voivat seurustella tauoilla?

I vilken mån och på vilket sätt kan de anställda umgås på arbetsplatsen?

Miten paljon ja minkälaisia yhteisiä tilaisuuksia/tapahtumia työnantaja järjestää?

Hur mycket och hurudana gemensamma evenemang ordnar arbetsplatsen?

Miten motivoidaan työntekijöitä?

Hur motiveras arbetstagarna?

Miten ja missä määrin työntekijät saavat palautetta?

I vilken mån och hur får arbetstagarna feedback?

Tarjotaanko muita henkilökuntaetuja työntekijöille? Mitä ja miksi?

Erbjuder företaget de anställda andra förmåner? Vilka och varför?